Ontario

College Relations Commission

Telephone (416) 922-767

111 Avenue Road
Suite 400
Toronto, Ontario
M5R 3J8

To: The Members of the Legislative Assembly
Province of Ontario

ANNUAL REPORT
1985-1986

Dear Members,

We have the honour to present the Eleventh Annual Report of the College Relations Commission, covering the period from September 1, 1985 to August 31, 1986.

Bryan M. Downie

Bryan M. Downie
Chairman
College Relations Commission

ISSN 0824-989X

TABLE OF CONTENTS

I Duties of the Commission 1

II Members of the Commission 2

III Negotiation Process 3

IV Staff and Facilities 3

V Negotiations and Appointments 4

1. Support Staff 4

2. Academic Staff 4

VI Other Developments 6

1. Application before the Ontario Labour Relations Board 6

2. Report of the Advisor to the Minister of Colleges and Universities 6

3. Decision of the Supreme Court of Ontario 7

I DUTIES OF THE COMMISSION

The College Relations Commission was established by Section 55 of *The Colleges Collective Bargaining Act,* revised Statutes of Ontario, 1980. Its duties are:

a) to carry out the duties imposed on it by this Act and such other functions as may, in the opinion of the Commission, be necessary to carry out the intent and purpose of this Act;

b) to maintain an awareness of negotiations between the parties;

c) to compile statistical information on the supply, distribution, professional activities and salaries of employees;

d) to provide such assistance to the parties as may facilitate the making or renewing of agreements;

e) to select and, where necessary, to train persons who may act as mediators, fact finders, arbitrators or selectors;

f) to determine, at the request of either party or in the exercise of its discretion, whether or not either of the two parties is or was negotiating in good faith and making every reasonable effort to make or renew an agreement;

g) to determine the manner of conducting and to supervise votes by secret ballot pursuant to this Act; and

h) to advise the Lieutenant-Governor in Council when, in the opinion of the Commission, the continuance of a strike, lock-out or closing of a college or colleges will place in jeopardy the successful completion of courses of study by the students affected by the strike, lock-out or closing of the college or colleges.

The Chief Executive Officer and Secretary of the Commission is R.H. Field. The Commission's offices are at 111 Avenue Road, Suite 400, Toronto, Ontario M5R 3J8.

II MEMBERS OF THE COMMISSION

Chairman

Bryan M. Downie, B.A. (Concordia, Minnesota), M.B.A. (University of Chicago), Ph.D. (University of Chicago).

Dr. Downie, (Professor, Industrial Relations and Public Policy, Queen's University) has served as a fact finder, mediator, and interest arbitrator. He has published extensively in the area of labour relations and his book, *Collective Bargaining and Conflict Resolution in Education* examines the activities and policies of the Education Relations Commission during its formative years. He is Canadian Director and a Board member of the Society of Professionals in Dispute Resolution, an association of third party neutrals based in Washington, D.C. and is past President of the Canadian Industrial Relations Association.

Vice-Chairman

T. Gary O'Neill, B.A. Sc. (University of Toronto), M. Eng. (Carleton), LL.B. (University of Ottawa)

Mr. O'Neill, is a member of an Ottawa law firm who is knowledgeable in both dispute resolution and the issues in the education sector of Ontario. Since 1977, Mr. O'Neill has served as a third-party on numerous occasions.

Commissioner

John Irwin Zeiler, B.A. (University of Toronto), LL.B. (University of Toronto).

Mr. Zeiler, is a partner in the law firm of Leve and Zeiler whose practice includes real estate, corporate, commercial and estate work. He was the solicitor for the developer who registered the first condominium in Ontario. Mr. Zeiler has taught for the Ontario Real Estate Association, the Appraisal Institute of Canada and more recently in the Department of Administrative Studies at York University where he lectures in Real Property Law.

Commissioner

Jane Scott, B.A. (Queen's University).

Ms. Scott, has served three consecutive terms as chairman of the Lennox and Addington County Board of Education and was elected president of the Ontario Public School Trustees' Association for the year 1985. As a school trustee Ms. Scott had considerable experience in the field of teacher/board collective bargaining and in education finance. Her teaching experience includes business subjects such as Law, Bookkeeping and Office Practice.

Commissioner

Ghislaine Allard Connors, B.A. (Laurentian University).

Ms. Connors, has had 36 year's experience as a teacher and principal in Sturgeon Falls. She has had a variety of experiences including 6 years as a member of the Teachers' Negotiation Committee with the Nipissing District Roman Catholic Separate School Board. As a member of the Curriculum Development Committee she has assisted in the preparation of courses of study in English and Mathematics. For 24 years she served as principal of École Notre Dame in Sturgeon Falls.

III NEGOTIATION PROCESS

The mandate of the College Relations Commission — to maintain an awareness of and to facilitate collective negotiations between the Ontario Council of Regents for Colleges of Applied Arts and Technology, as employer, and the Ontario Public Service Employees' Union, representing the Academic and Support Staffs — is contained in the **Colleges Collective Bargaining Act.** Passed in 1975, and revised in 1980, this Act gives both the Academic Staff and Support Staff the right to strike and the Ontario Council of Regents for Colleges of Applied Arts and Technology the right to lock-out. These rights, however, are regulated. For example a strike or lock-out is not legal until:

a) A fact finder has met with the parties and his/her report has been made public; and

b) A 30-day cooling off period takes place after the fact finder's report is submitted to the parties; and

c) After the members of the employee organization have voted — by secret ballot in a supervised vote — on the last offer of the Council of Regents; and

d) After the members of the Employee organization have voted — by secret ballot in a supervised vote — to take strike action.

At any time during the process, the parties may choose voluntary binding arbitration, or final offer selection as an alternate means of dispute resolution.

The Commission maintains its awareness of the negotiation process from the filing of an intent to negotiate by the parties, to the signing of a collective agreement. Particular attention is paid to the timing and appropriateness of appointments of fact finders and mediators.

The conduct of votes — last offer, strike, or ratification — has assumed major importance for the Commission. This is due not only to the number of votes which have been supervised, but also to the number of members of the employee organizations, and the number of campuses involved.

IV STAFF AND FACILITIES

The Commission shares staff and facilities with the Education Relations Commission and has participated with the Education Relations Commission in the training of fact finders, mediators, arbitrators and selectors. Therefore, for a more complete picture of this year's activities, reference should be made to the Eleventh Annual Report of the Education Relations Commission.

V NEGOTIATIONS AND APPOINTMENTS

1. Support Staff

Prior to the period covered by this report the support staff, represented by the Ontario Public Service Employees' Union, filed an intent to negotiate with the Ontario Council of Regents for Colleges of Applied Arts and Technology on January 22, 1985. After approximately six days of bargaining during May and June 1985, both parties requested that a fact finder be appointed. On July 15, 1985 the College Relations Commission appointed Professor Gene Swimmer from Carleton University as a fact finder. On July 30, 1985 Professor Swimmer was appointed as a mediator. On August 15, 1985 the report of the fact finder was submitted to the parties.

At the beginning of the period covered by this annual report, on September 5, 1985, a request was received for a supervised ratification vote to be held on September 20, 1985. The ratification vote was held on September 20, 1985. The result was as follows:

Number of ballots cast	3911
Number of spoiled ballots	11
Number of "YES" votes	3197
Number of "NO" votes	696
Ballots segregated and not counted	7

A signed collective agreement, was executed in September, 1985 for the period September 1, 1985 to August 31, 1987.

2. Academic Staff

On January 22, 1985 the Ontario Public Service Employees' Union filed an intent to negotiate on behalf of the academic staff with the Ontario Council of Regents for Colleges of Applied Arts and Technology and with the College Relations Commission.

Negotiations began on September 9, 1985 and continued through until October 2, 1985. On October 7, 1985 the Commission received a request for a supervised vote on the last offer of the employer to be held on October 24, 1985. The result of that vote was as follows:

Number of names on list as prepared by parties	8,148
Number of ballots cast	5,365
Number of spoiled ballots	12
Number of "YES" votes	342
Number of "NO" votes	4,992
Ballots segregated and not counted	19

On October 25, 1985 Professor Gene Swimmer of Carleton University was appointed as a fact finder. In his report made available to the parties on November 18, 1985, the fact finder made the following comments:

> . . . it is impossible to understand these negotiations without delving into the historical relationship of the parties. The Council and the Union are currently involved in their tenth round of bargaining. In the previous nine rounds three required interest arbitration, one was cut short by the restraint legislation of 1982-84 and the most recent involved back-to-work legislation. Even in those rounds where settlements were reached by the parties, negotiations were extremely long and frustrating experiences with extensive fact finding and/or mediation.
>
> Part of the difficulties are structural. There is one set of centralized bargaining which covers the 7500 academic staff in the 22 Colleges across Ontario. The Colleges have been portrayed by other third parties as a system of independent institutions whose diversity make it difficult to establish standards for faculty. More important, are the multilateral aspects of the bargaining. The management bargaining team must "negotiate" with the professional managers and Board of Governors at each college and the Provincial government (who eventually pays the bill), as well as with the union.
>
> The other problem centers around faculty workload. In every round of bargaining since the early 1970's workload has been a core issue in dispute which has not yet been satisfactorily resolved. It has been addressed in practically every fact finder report and interest arbitration award but the understandable reticence of third parties to recommend or impose work environment changes (where the costs of an error could be enormous) have left the workload article largely unchanged. The frustration of the past decade has taken its toll on the parties. Coming into the previous negotiations (1984-85) the level of trust and willingness to cooperate was extremely low.
>
> . . . I want to end this report by emphasizing that the parties have already come a long way on the workload issue. Despite the considerable divergence in their current positions, this is the first time in a decade that the Union and Council are bargaining from the same basic framework. I am confident that the parties can settle the issue this year. Whether a deal can be reached without a strike is less clear. Regardless, I hope the powers that be will let the process run its course. A settlement imposed from outside would ruin this opportunity for the parties to finally develop a healthy working relationship.

On November 18, 1985 Professor Swimmer was appointed as mediator and negotiations under his auspices continued. The fact finder's report was made public on December 5, 1985. On March 6, 1986 the College Relations Commission was requested by the union to supervise either a strike vote or ratification vote on April 17, 1986. On April 7, 1986 a letter was received from the union requesting that a supervised ratification vote be arranged for May 1, 1986. On April 26, 1986 an agreement was reached on the exact text of the collective

agreement and the College Relations Commission was requested to supervise a ratification vote on May 15, 1986. The results of that vote were as follows:

Number of names on list as prepared by the parties	9,141
Number of ballots cast	5,657
Number of spoiled ballots	16
Number of "YES" votes	4,666
Number of "NO" votes	931
Ballots segregated and not counted	44

A signed collective agreement was executed on May 22, 1986 for the period September 1, 1985 to August 31, 1987.

VI OTHER DEVELOPMENTS

During the reporting year, there were several developments which could have an influence on future collective negotiations and are reported below:

1. Applications before the Ontario Labour Relations Board

Under the provisions of Section 77 of the Colleges Collective Bargaining Act several staff members from Sheridan College of Applied Arts and Technology filed complaints against the Ontario Public Service Employees' Union and the Council of Regents for Colleges of Applied Arts and Technology with respect to fair representation. The hearing which commenced on June 13, 1985 was not completed and is scheduled to resume on October 23, 1986.

2. Report of the Advisor to the Minister of Colleges and Universities on the Governance of the Colleges of Applied Arts and Technology

On June 1986 Mr. Walter Pitman issued the above-mentioned report which included the following comments about collective bargaining.

> ... in the last number of years, there has been a tendency to view these crown corporations, not as learning institutes, but as industrial organizations. The emphasis has been on the budget "bottom line", on entrepreneurism, on immediate response to market needs, and on bureaucratic models. Senior administrators have seen themselves as being served and judged on their capacity to serve this industrial model — a model, ironically, that many progressive industries have eschewed in favour of more horizontal, operational styles. I think it is time the pendulum swung toward the college as an educational institution, with its strengths in its quality of teaching, decision-making, and work relationships.

...without in any way undermining or weakening the legitimate, collective bargaining mode, I would suggest that faculty and support staff must be seen as colleagues as well as members of a bargaining unit. At times, members of the union local may have to withdraw from proceedings of a governing body to prevent any charges of conflict of interest. However, for most of the time, they can carry out their duties as legitimate representatives of the community, whose contribution will ultimately determine the quality of the programs, the instruction and the learning.

...I am aware that both OPSEU and the majority of presidents and governors have expressed their reluctance to engage in local bargaining, for a number of understandable reasons. However, my preference would be that each college bargain with its own employees on all matters. Workload and compensation are so intertwined in terms of trade-offs, I see little point in attempting to separate them.

I strongly suggest that, at least, the colleges be expected to negotiate differences within the clear opportunities available under the present agreement; that presidents, governors and local union executives, be fully apprised of where those opportunities exist.

In the absence of local bargaining I would think that the Minister might delegate to a representative group of presidents, the responsibility for negotiating the collective agreement. Thus, the principle of linking decision-making, implementation, and accountability would be more faithfully followed.

3. Decision of the Supreme Court of Ontario

A judge of the Supreme Court of Ontario has ruled that a teacher on the staff of a College of Applied Arts and Technology who is in the bargaining unit represented by the Ontario Public Service Employees' Union but who is not a member of the union should not have to pay the portion of union dues that goes to causes and endeavours supported by the union but not directly related to collective bargaining.

The following comments were included in the judgement delivered on July 4, 1986:

> ...the statutory scheme contained in Sections 51, 52 and 53 of the *Colleges Collective Bargaining Act* is obviously designed to promote industrial peace through collective bargaining. The implementation of this objective requires a great deal of effort on the part of the bargaining agent for employees both in negotiating a collective agreement and in administering the resulting agreement while it is in force. As I have indicated elsewhere in this judgement, the purpose of an agency shop clause is to prevent 'free-riders'. Dissenting employees are protected

in that they are not forced to join the union, but as Mr. Justice Rand who is credited with the introduction of the concept in Canada stated, all employees must take the burden of collective bargaining with the benefit. I am in agreement with the parties that this constitutes a significant governmental objective that may warrant overriding individual rights to some extent.

...all counsel agreed at the end of the hearing, that should I find that the applicant's *Charter* rights had been abridged, on any of the bases submitted, that I should defer fashioning an appropriate declaratory remedy until counsel had had an opportunity to present further submissions.

I now invite counsel for the applicant to submit in writing submission as to the appropriate declaratory remedy. I also suggest that they deal with the costs of the application in their submissions. I ask that such counsel serve on other counsel a copy of their written submissions and that within 15 days counsel for the respondents and intervenors serve on counsel for the plaintiffs their written submissions; and that thereafter, within 15 days, counsel for the applicant serve their reply submissions. Counsel are asked to append as schedules to their written submissions draft orders incorporating their various alternatives of appropriate and practical operative words, so as to best accomplish the requisites of s. 1 of the *Charter*.

...for written reasons delivered I find that the plaintiff's freedom of association has been abridged. I reserve the fashioning of an appropriate declaratory remedy pending written submissions of counsel, and if desired further oral agreement. J.S.M. White J. 4 July/86

Ontario

La Commission des relations de travail dans les collèges

Téléphone (416)922-7679

**111, ch. Avenue
Bureau 400
Toronto (Ontario)
M5R 3J8**

Aux membres de l'Assemblée législative
de l'Ontario

**RAPPORT ANNUEL
1985-1986**

Mesdames et messieurs,

Nous avons l'honneur de présenter le onzième rapport annuel de la Commission des relations de travail dans les collèges, qui porte sur la période du 1er septembre 1985 au 31 août 1986.

Le président de la
Commission des relations de
travail dans les collèges,

Bryan M. Downie

ISSN 0824-989X

TABLE DES MATIÈRES

I Mandat de la Commission 3

II Membres de la Commission 4

III Processus de négociation 5

IV Personnel et installations 6

V Négociations et nominations 6

1. Personnel de soutien 6

2. Personnel enseignant 6

VI Points divers 9

1. Requêtes déposées auprès de la Commission des relations de travail de l'Ontario 9

2. Rapport du conseiller du ministre des Collèges et Universités sur l'administration des collèges d'arts appliqués et de technologie 9

3. Décision rendue par la Cour suprême de l'Ontario 10

I MANDAT DE LA COMMISSION

La Commission des relations de travail dans les collèges a été établie en vertu de l'article 55 de la loi intitulée *Loi sur la négociation collective dans les collèges d'arts appliqués et de technologie,* lois refondues de l'Ontario, 1980. Son mandat est le suivant :

a) s'acquitter des fonctions qui lui sont imposées par cette loi et de toute autre fonction nécessaire, de l'avis de la Commission, pour satisfaire à l'objet de cette loi;

b) se tenir au courant des négociations entre les parties;

c) réunir les renseignements statistiques sur le nombre, la répartition, les activités professionnelles et les salaires des employés;

d) fournir aux parties l'aide nécessaire en vue de faciliter la formulation ou le renouvellement des conventions collectives;

e) choisir et, en cas de besoin, former les personnes qui pourront agir en tant que médiateurs, enquêteurs, arbitres ou arbitres des dernières offres;

f) déterminer, à la demande de l'une ou l'autre partie ou à son gré, si l'une ou l'autre partie négocie ou a négocié de bonne foi et fait tous les efforts raisonnables pour permettre de reformuler ou de renouveler une convention collective;

g) déterminer la manière de procéder au scrutin secret en vertu de cette loi et le surveiller;

h) informer le lieutenant-gouverneur en conseil lorsque, de l'avis de la Commission, la poursuite d'une grève, d'un lock-out ou la fermeture d'un ou de plusieurs collèges risque d'empêcher les élèves de terminer leurs cours dans le ou les collèges touchés par la grève, le lock-out ou la fermeture.

Le directeur général et secrétaire de la Commission est M. R.H. Field. Les bureaux de la Commission sont situés au 111, chemin Avenue, bureau 400, Toronto (Ontario) M5R 3J8.

II MEMBRES DE LA COMMISSION

Président

M. Bryan M. Downie, B.A. (Concordia, Minnesota), M.B.A. (Université de Chicago), Ph.D. (Université de Chicago).

M. Downie (professeur de relations industrielles et de politique générale à l'Université Queen's) a été enquêteur, médiateur et arbitre de conflits d'intérêts. Il a publié de nombreux ouvrages portant sur les relations de travail. Son livre *Collective Bargaining and Conflict Resolution in Education* (Négociation collective et résolution de conflits en éducation) est une analyse des activités et de l'orientation de la Commission des relations de travail en éducation au cours de ses premières années. Il est administrateur pour le Canada et membre du conseil d'administration de la Society of Professionals in Dispute Resolution, association de tiers impartiaux dont le siège est à Washington, D.C. Il est l'ancien président de la Canadian Industrial Relations Association.

Vice-président

M. T. Gary O'Neill, B.A. Sc. (Université de Toronto), M. Eng. (Carleton), LL.B. (Université d'Ottawa).

M. O'Neill fait partie d'un cabinet d'avocats d'Ottawa spécialisé dans la résolution des conflits et dans les problèmes qu'affronte le secteur de l'éducation de l'Ontario. Depuis 1977, il a fait office de tiers à maintes reprises.

Commissaire

M. John Irwin Zeiler, B.A. (Université de Toronto), LL.B. (Université de Toronto).

M. Zeiler est un associé du cabinet d'avocats Leve et Zeiler qui oeuvre notamment dans le domaine du droit de l'immobilier, du droit des compagnies, du droit commercial et du droit successoral. Il a été l'avocat de l'entrepreneur qui a enregistré le premier projet de condominium en Ontario. M. Zeiler a occupé le poste d'enseignant à la Ontario Real Estate Association et à l'Institut canadien des évaluateurs. Depuis quelque temps, il enseigne le droit de l'immobilier au département d'Études administratives de l'Université York.

Commissaire

M^me^ Jane Scott, B.A. (Université Queen's).

M^me^ Scott a rempli trois mandats consécutifs comme présidente du Conseil de l'éducation du comté de Lennox et Addington et a été élue présidente de la Ontario Public School Trustees' Association en 1985. En sa qualité de conseillère scolaire, elle a acquis une vaste expérience dans le domaine des négociations entre enseignants et conseils scolaires et du financement du secteur scolaire. Son expérience d'enseignante l'a amenée à traiter notamment de sujets concernant les affaires, tels que le droit, la tenue de livres et les méthodes de bureau.

Commissaire

M^me^ Ghislaine Allard Connors, B.A. (Université Laurentienne).

M^me^ Connors compte trente-six ans d'expérience comme enseignante et directrice d'école à Sturgeon Falls. Son expérience est des plus diversifiées. Elle a été, pendant six ans, membre du comité de négociation des enseignants du Conseil d'écoles séparées catholiques du district de Nipissing. En sa qualité de membre du comité d'élaboration des programmes scolaires, elle a collaboré à la préparation de cours d'anglais et de mathématiques. Elle a occupé le poste de directrice de l'école Notre-Dame à Sturgeon Falls pendant vingt-quatre ans.

III PROCESSUS DE NÉGOCIATION

La Commission des relations de travail dans les collèges a pour mandat de faire connaître et de faciliter les négociations collectives entre le Conseil des affaires collégiales de l'Ontario, employeur, et le Syndicat des employés de la Fonction publique de l'Ontario, représentant le personnel enseignant et le personnel de soutien. Ce mandat figure dans la *Loi sur la négociation collective dans les collèges d'arts appliqués et de technologie.* Cette dernière, adoptée en 1975 et refondue en 1980, donne, d'une part, le droit de grève au personnel enseignant et au personnel de soutien et, d'autre part, le droit de lock-out au Conseil des affaires collégiales de l'Ontario. Ces droits sont toutefois réglementés. Ainsi, par exemple, une grève ou un lock-out ne sera légal que si les conditions suivantes sont réunies :

a) Un enquêteur a rencontré les parties et rédigé un rapport qui a été rendu public.

b) Il s'est écoulé une période de trente jours depuis que le rapport de l'enquêteur a été soumis aux parties.

c) Les membres de l'organisation des employés se sont prononcés, par voie de scrutin secret au cours d'un vote surveillé, sur la dernière offre du Conseil des affaires collégiales.

d) Les membres de l'organisation des employés ont décidé, par voie de scrutin secret au cours d'un vote surveillé, de se mettre en grève.

Au cours de ce processus, les parties peuvent à tout moment recourir au compromis ayant force de chose jugée ou au choix des dernières offres en vue de résoudre le litige.

La Commission se tient au courant du déroulement des négociations depuis l'instant où les parties font connaître officiellement leur intention de négocier jusqu'à la signature de la convention collective. Elle se penche particulièrement sur le bien-fondé de la nomination d'enquêteurs et de médiateurs et le moment de leur nomination.

L'organisation des scrutins sur les dernières offres, la grève ou la ratification a revêtu une importance capitale pour la Commission en raison non seulement du nombre de votes qu'il a fallu surveiller, mais aussi du nombre d'organisations d'employés et du nombre de campus en cause.

IV PERSONNEL ET INSTALLATIONS

La Commission partage le personnel et les installations de la Commission des relations de travail en éducation; les deux Commissions ont collaboré pour former des enquêteurs, des médiateurs, des arbitres et des arbitres des dernières offres. Aussi, les personnes désireuses d'obtenir une meilleure idée des activités de l'exercice examiné sont priées de se reporter au onzième rapport annuel de la Commission des relations de travail en éducation.

V NÉGOCIATIONS ET NOMINATIONS

1. Personnel de soutien

Le 22 janvier 1985, soit avant la période visée par le présent rapport, le Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario, représentant le personnel de soutien, a remis au Conseil des affaires collégiales un avis d'intention de négocier. Après environ six jours de négociations, en mai et en juin 1985, les deux parties ont demandé conjointement la nomination d'un enquêteur. Le 15 juillet 1985, la Commission des relations de travail dans les collèges désignait M. Gene Swimmer de l'Université Carleton comme enquêteur. Le 30 juillet 1985, M. Swimmer était nommé médiateur. Le 15 août 1985, l'enquêteur déposait son rapport auprès des deux parties.

Le 5 septembre 1985, soit au début de la période visée par le présent rapport, les parties ont demandé qu'un vote de ratification surveillé ait lieu le 20 septembre 1985. Ce vote de ratification s'est tenu à la date demandée. En voici les résultats :

Nombre de bulletins de vote déposés	3 911
Nombre de bulletins de vote annulés	11
Nombre de "OUI"	3 197
Nombre de "NON"	696
Nombre de bulletins de vote rejetés	7

En septembre 1985, les parties ont signé la convention collective qui porte sur la période du 1er septembre 1985 au 31 août 1987.

2. Personnel enseignant

Le 22 janvier 1985, le Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario a remis, au nom du personnel enseignant, un avis d'intention de négocier au Conseil des affaires collégiales ainsi qu'à la Commission des relations de travail dans les collèges.

Les négociations ont été entamées le 9 septembre 1985 et se sont poursuivies jusqu'au 2 octobre 1985. Le 7 octobre 1985, les parties ont demandé à la Commission la tenue d'un scrutin surveillé sur la dernière offre le 24 octobre 1985. En voici les résultats :

Nombre de noms figurant sur la liste dressée par les parties	8 148
Nombre de bulletins de vote déposés	5 365
Nombre de bulletins de vote annulés	12
Nombre de "OUI"	342
Nombre de "NON"	4 992
Nombre de bulletins de vote rejetés	19

Le 25 octobre 1985, M. Gene Swimmer de l'Université Carleton a été nommé enquêteur. Dans le rapport qu'il a remis aux parties le 18 novembre 1985, il faisait les observations suivantes :

> "...Il est impossible de comprendre la nature de ces négociations sans s'arrêter aux liens historiques qui unissent les parties. Le Conseil et le Syndicat en sont actuellement à leur dixième ronde de négociations. Sur les neuf dernières, trois ont exigé le recours à l'arbitrage pour conflits d'intérêts, une a été écourtée par suite de la Loi sur le contrôle de l'inflation en vigueur pendant 1982-1984 et la plus récente s'est terminée par une loi ordonnant le retour au travail. Même au cours des rondes où les parties en sont arrivées à un accord, les négociations ont été interminables et frustrantes, assorties d'enquêtes et de séances de médiation prolongées.
>
> Une partie des difficultés éprouvées est d'ordre structural. Il existe un seul palier de négociation pour les 7 500 membres du personnel enseignant des 22 collèges de l'Ontario. D'autres tiers ont décrit le réseau de collèges comme un groupement d'établissements indépendants dont la diversité rend difficile l'élaboration de normes pour l'ensemble des enseignants. Un aspect plus important encore à relever est le caractère multilatéral de la négociation. L'équipe de négociation patronale doit "négocier" avec la direction et le Conseil des gouverneurs de chaque collège, l'administration provinciale — qui, en fin de compte, assume les frais des démarches — ainsi qu'avec les représentants syndicaux.

L'autre problème tourne autour de la charge de travail des enseignants. Depuis le début des années 1970, cette question est au coeur d'un débat qui n'a pas encore été résolu de façon satisfaisante. Elle fait d'ailleurs l'objet de la plupart des rapports des enquêteurs et des sentences arbitrales rendues dans les cas de conflits d'intérêts. Toutefois, il est facile de comprendre pourquoi les tiers hésitent à recommander ou à imposer des changements au milieu de travail car les conséquences d'une erreur pourraient être extrêmement fâcheuses. Il en résulte donc que peu de modifications ont été apportées aux dispositions relatives à la charge de travail.

Le sentiment de frustration, qui a dominé la dernière décennie, a sérieusement ébranlé les parties, si bien qu'au début de la dernière ronde de négociations, en 1984-1985, le niveau de confiance et de bonne volonté était extrêmement faible.

...J'aimerais terminer ce rapport en soulignant les progrès accomplis par les parties en ce qui concerne la charge de travail. En effet, en dépit des divergences d'opinions qui les séparent, c'est la première fois en dix ans que le Syndicat et le Conseil négocient à partir d'un même canevas. Je crois sincèrement que les parties peuvent régler la question cette année. Il reste à savoir si elles pourront conclure un accord sans avoir recours à la grève. Quoi qu'il en soit, j'espère que les administrations en cause n'interviendront pas dans le déroulement des événements. En effet, un règlement imposé par un tiers enlèverait aux parties l'occasion de nouer enfin de saines relations de travail." (Traduction libre)

Le 18 novembre 1985, M. Swimmer a été nommé médiateur et les négociations se sont poursuivies sous sa direction. Le 5 décembre 1985, le rapport des enquêteurs a été rendu public. Le 6 mars 1986, le syndicat a demandé à la Commission des relations de travail dans les collèges de surveiller un vote de grève ou un vote de ratification, prévu pour le 17 avril 1986. Le 7 avril 1986, le syndicat demandait dans une lettre que les dispositions voulues soient prises pour la tenue d'un vote de ratification le 1er mai 1986. Le 26 avril 1986, un accord était conclu sur la formulation exacte du texte de la convention collective et la Commission des relations de travail dans les collèges était priée de surveiller un vote de ratification prévu pour le 15 mai 1986. En voici les résultats :

Nombre de noms figurant sur la liste dressée par les parties	9 141
Nombre de bulletins de vote déposés	5 657
Nombre de bulletins de vote annulés	16
Nombre de "OUI"	4 666
Nombre de "NON"	931
Nombre de bulletins de vote rejetés	44

Le 22 mai 1986, les parties ont signé la convention collective qui porte sur la période du 1er septembre 1985 au 31 août 1987.

VI POINTS DIVERS

Au cours de l'exercice qui fait l'objet du rapport, plusieurs événements se sont produits qui pourraient influencer l'avenir des négociations collectives.

1. Requêtes déposées auprès de la Commission des relations de travail de l'Ontario

En vertu des dispositions de l'article 77 de la loi intitulée *Loi sur la négociation collective dans les collèges d'arts appliqués et de technologie*, plusieurs membres du personnel du collège d'arts appliqués et de technologie Sheridan ont porté une accusation de représentation injuste contre le Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario et le Conseil des affaires collégiales. L'audience, qui a débuté le 13 juin 1985, n'a pas été terminée et les délibérations doivent reprendre le 23 octobre 1986.

2. Rapport du conseiller du ministre des Collèges et Universités sur l'administration des collèges d'arts appliqués et de technologie

Au mois de juin 1986, M. Walter Pitman a remis au ministre le rapport susmentionné, dans lequel il faisait les réflexions suivantes sur la négociation collective.

> "... Depuis quelques années, nous sommes de plus en plus enclins à percevoir ces sociétés de la Couronne non comme des établissements d'enseignement mais comme des organisations industrielles. En effet, l'accent est mis sur la rentabilité de l'organisation, l'esprit d'entreprise, la réaction instantanée aux besoins du marché et sur les modèles bureaucratiques. Les administrateurs principaux sont évalués d'après leur capacité à répondre aux paramètres du modèle industriel, un modèle que nombre d'entreprises à la fine pointe du progrès ont abandonné en faveur d'un régime plus horizontal et opérationnel. Je crois qu'il est grand temps que la situation se rétablisse et que les collèges soient de nouveau considérés comme des établissements d'enseignement qui puisent leur force dans la qualité de l'enseignement, de la prise de décisions et des relations de travail.
>
> ... *Sans vouloir minimiser l'importance et la légitimité de la négociation collective, je crois qu'il y aurait lieu que les membres du personnel enseignant et du personnel de soutien soient considérés autant comme des collègues que des membres d'une unité de négociation.* Dans certains cas, les membres d'une section locale devront se retirer des délibérations d'un organe de direction afin d'éviter toute accusation de conflits d'intérêts. Cependant, ils pourront en général poursuivre leurs activités à titre de représentants de la collectivité, dont le travail établira la qualité des programmes, de l'instruction et de l'apprentissage.

... Je suis parfaitement conscient du fait que le Syndicat et la majorité des présidents et des gouverneurs hésitent, pour plusieurs raisons parfaitement compréhensibles, à s'engager dans le processus de négociation collective au niveau local. Cependant, je suis d'avis qu'il serait préférable que chaque collège négocie toutes les questions avec ses propres employés. En effet, la charge de travail et la rémunération sont des questions si étroitement liées que je vois mal l'intérêt de les séparer.

Tout au moins, on doit pouvoir s'attendre à ce que, d'une part, les collèges négocient les questions en litige en ayant recours aux instruments clairement définis dans le présent accord et, d'autre part, que les présidents, gouverneurs et directeurs de section locale soient sensibilisés à l'existence de ces instruments.

En l'absence de négociations au niveau local, je suis d'avis que le ministre pourrait confier à un groupe de présidents la responsabilité de négocier la convention collective. Ce faisant, le principe du lien entre la prise de décision, la mise en oeuvre et la responsabilité serait mieux respecté." (Traduction libre)

3. Décision rendue par la Cour suprême de l'Ontario

Un juge de la Cour suprême de l'Ontario a statué qu'un enseignant d'un collège d'arts appliqués et de technologie, qui fait partie de l'unité de négociation représentée par le Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario, sans être membre du Syndicat, n'est pas tenu de payer la portion des cotisations affectée aux causes et aux entreprises appuyées par le Syndicat mais n'ayant pas de rapport direct avec la négociation collective.

Dans sa décision rendue le 4 juillet 1986, le juge soulevait les points suivants :

"... Les modalités prévues aux articles 51, 52 et 53 de la loi intitulée *Loi sur la négociation collective dans les collèges d'arts appliqués et de technologie,* ont sans contredit été conçues pour promouvoir un climat de travail propice par le biais de la négociation collective. La réalisation d'un tel objectif suppose une bonne dose d'efforts de la part de l'agent négociateur des employés, tant pour la négociation de la convention collective que pour son administration pendant que la convention est en vigueur. Comme je l'ai déjà mentionné dans ma décision, le précompte syndical généralisé vise à éviter la présence de "parasites". Les employés qui s'opposent au précompte ne sont pas tenus de faire partie du syndicat, mais comme le déclarait le juge Rand, auteur de la formule qui porte son nom au Canada, tous les employés doivent être prêts à assumer le fardeau de la négociation collective tout comme ils sont prêts à en accepter les avantages. Je suis d'accord avec les parties que de telles visées ne pourront être réalisées sans supplanter les droits individuels dans une certaine mesure.

...À l'issue de l'audience, les avocats ont convenu que si je trouvais que le requérant avait été, de quelque façon que ce soit, privé des droits garantis par la *Charte*, je retarderais la présentation d'un recours déclaratoire approprié jusqu'à ce que les avocats aient eu l'occasion de soumettre de nouvelles propositions.

Je convie l'avocat du requérant à exposer, dans un mémoire écrit, ce qu'il juge approprié comme recours déclaratoire et à faire mention des frais engagés dans le cours des démarches. En outre, je demande qu'il remette à l'avocat de l'intimé et de l'intervenant une copie de son document et que ce dernier remette en contrepartie sa proposition écrite à l'avocat du demandeur dans les quinze jours qui suivent. Les avocats sont en outre priés d'annexer à leurs documents écrits un projet d'ordonnance dans lequel ils font état des diverses expressions qu'ils jugent appropriées et acceptables de manière à se conformer aux prescriptions de l'article 1 de la *Charte*.

...Pour les raisons exposées par écrit, je trouve que le demandeur a été privé de son droit à la liberté d'association. Je réserve donc la formulation d'un recours déclaratoire approprié jusqu'à l'obtention des mémoires écrits des avocats et, au besoin, la prise d'accords oraux. J.S.M. White J., le 4 juillet 1986." (Traduction libre)